

PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI PRIMER UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Akuntansi



Oleh :

KRISTANTO WINARDI

0713010039/FE/AK

KEPADA

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR**

2012

SKRIPSI

**PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI PRIMER UPN
“VETERAN” JAWA TIMUR**

Yang Diajukan

KRISTANTO WINARDI

0713010039/FE/AK

Pembimbing Utama

DRA. EC. ERNA SULISTYOWATI, MM

NIP : 196702041992032001

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas segala rahmat dan karuniaNya penulis dapat berkesempatan untuk dapat kuliah di UPN Veteran Jawa Timur serta menyelesaikan skripsi dengan judul “Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Koperasi Primer UPN "Veteran" Jawa Timur ”

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran“ Jawa Timur. Keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, MSi., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Ibu Dra. EC. Erna Sulistyowati, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu serta dengan kesabarannya membimbing penulis sampai terselesainya skripsi ini.

6. Seluruh Dosen jurusan akuntansi dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan.
7. Seluruh staf dan karyawan Koperasi Primer UPN "Veteran" Jawa Timur, khususnya Ir. Sri Risnoyatiningsih, M.Pd yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu dalam wawancara.
8. Keluarga yang tercinta, orang tua serta saudara-saudara yang telah menyediakan sarana prasarana serta dukungan selama ini.
9. Sahabat-sahabat selama perkuliahan Andreas, Deasty, Eva, Gede Adi, Gede Handri, Nopha, Orlando, Sekar, Selly, Welita dan teman-teman yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuannya.

Semoga Tuhan Yesus Kristus senantiasa membalas dan melimpahkan berkah, rahmat, dan karuniaNya atas segala budi baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis.

Surabaya, September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Pengertian Akuntansi	12
2.2.2. Laporan Keuangan dan Pelaporan Keuangan	13
2.2.3. Jenis Laporan Keuangan Koperasi.....	14
2.2.4. Jenis Koperasi	15
2.3. Lingkup dan Sasaran dari Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	17
2.4. Analisis Biaya Keluar	22
2.5. Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia	23

2.6. Perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia	25
2.7. Arti Penting Akuntansi Sumber Daya Manusia	28
2.7.1. Asumsi Dasar dan Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia	29
2.7.2. Alasan-alasan Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia	32
2.7.3. Nilai Aset dari Pengorganisasian Manusia	33
2.7.4. Peran Penting Sistem Informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia	37
2.7.5. Mengukur Nilai Sumber Daya Manusia	39
2.8. Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dengan Metode Kompensasi	40
2.8.1. Analisis yang Diharapkan dari Modal Manusia.....	43
2.8.2. Pelaporan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan Perusahaan	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	51
3.1.1. Lokasi Penelitian	53
3.1.2. Penentuan Informan	53
3.2. Sumber Data dan Jenis Data	54
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	55
3.4. Teknik Analisis Data	56
3.5. Keabsahan Data	57

BAB IV GAMBARAN UMUM SUBYEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Berdirinya Koperasi	66
4.2. Landasan Pendirian	68
4.3. Asas dan Tujuan Perkoperasian	69
4.4. Struktur Organisasi	69
4.4.1. Susunan Personalia	69
4.4.2. Pembina	70
4.4.3. Pengawas	70
4.4.4. Kpegawaian	70
4.4.5. Anggota Koperasi	70
4.4.6. Rapat	71
4.4.7. Administrasi	72
4.4.8. Akte Perubahan Anggaran Dasar	72
4.5. Bidang Usaha	72
4.5.1. Simpan Pinjam	72
4.5.2. Cleaning Service	73
4.5.3. Girimart	73
4.5.4. Foto Copy	74
4.6. Bidang Keuangan	74
4.6.1. Simpanan Anggota	74
4.6.2. Sisa Hasil Usaha	75
4.7. Syarat Keanggotaan	76
4.8. Masa Berlaku dan Berakhirnya Keanggotaan	76

4.9. Hak dan Kewajiban Anggota Koperasi	77
4.10. Rapat Anggota	79

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Peranan Laporan Biaya Sumber Daya Manusia	80
5.2. Upaya Perekrutan, Seleksi, dan Penerimaan Karyawan	81
5.3. Pengelolaan Biaya Sumber Daya Manusia	82
5.4. Penerapan Akuntansi pada Koperasi.....	82
5.5. Pihak-Pihak yang Bertugas dalam Menyusun Laporan Keuangan	83
5.6. Peran Laporan Keuangan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Kesejahteraan Anggota	85
5.7. Prosedur Pembuatan Laporan Keuangan dalam Koperasi Primer	86
5.8. Penilaian Prestasi Karyawan sebagai Bentuk Penghargaan terhadap Karyawan	87
5.9. Bentuk Pelaporan Sistem Informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia	88

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	90
6.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Biaya-biaya dari Sumber Daya Manusia	19
Tabel 2.2	Aset dan Biaya Sumber Daya Manusia	19
Tabel 2.3	Perbandingan Neraca PT ABC per 31 Desember 2009 dan 31 Desember 2010	41
Tabel 2.4	Laporan Laba Rugi PT ABC untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2009 dan 31 Desember 2010.....	42
Tabel 2.5	Total Gaji Pokok Karyawan PT ABC Tahun 2006-2010	42
Tabel 2.6	Persentase Kenaikan Gaji Karyawan PT ABC Tahun 2006-2010	43
Tabel 2.7	Nilai Sekarang Bersih dari Pendapatan Karyawan PT ABC	44
Tabel 2.8	Nilai yang Diharapkan dari Modal Manusia Setiap Karyawan	46
Tabel 2.9	Amortisasi per Tahun atas Nilai SDM Masing-masing Karyawan	47
Tabel 2.10	Neraca PT ABC dengan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia Per 31 Desember 2009 dan 31 Desember 2010	48
Tabel 2.11	Laporan Laba Rugi dengan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2009 dan 31 Desember 2010	49

Tabel 3.1	Research Question	63
Tabel 4.1	Jumlah Surat Masuk dan Keluar tahun 2010 sampai dengan 2011.....	72
Tabel 4.2.	Kontrak Cleaning Service setiap SatKer per bulan.....	73
Tabel 4.3	SHU Primkop tahun 2010 dan 2011	75

PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI PRIMER UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

ABSTRAK

Akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dengan memperlakukan biaya-biaya sumber daya manusia sebagai beban pada periode terjadinya. Informasi yang valid dan memadai tentang modal manusia dalam neraca tradisional sudah terbukti sangat sulit. Akibatnya, pendekatan baru seperti audit akuntansi sosial dan sumber daya manusia mempertimbangkan fakta bahwa modal manusia dan harta berwujud bersifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas dalam akuntansi sumber daya manusia.

Istilah akuntansi sumber daya manusia sebaiknya tidak hanya dipandang secara harfiah karena istilah tersebut juga memiliki arti simbolis. Akuntansi sumber daya manusia bukan hanya suatu sistem untuk mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi, melainkan juga suatu cara berpikir mengenai manajemen manusia. Akuntansi sumber daya manusia memandang manusia sebagai sumber daya organisasional yang berharga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Koperasi Primer UPN "Veteran" Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan atau gambaran mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Koperasi Primer UPN "Veteran" Jawa Timur.

Hasil penelitian menunjukkan penyusunan laporan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi koperasi UPN “Veteran” Jawa Timur karena berkaitan dengan pemeriksaan akuntansi atau audit baik internal dan eksternal.

Kata kunci: Koperasi, Akuntansi Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnisnya. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis perlu ada sumber daya manusia yang memadai dari pihak-pihak pengambil keputusan. Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan terpenting secara manusiawi.

Dalam hubungannya dengan akuntansi, akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dengan memperlakukan biaya-biaya sumber daya manusia sebagai beban pada periode terjadinya. Informasi yang valid dan memadai tentang modal manusia dalam neraca tradisional sudah terbukti sangat sulit. Akibatnya, pendekatan baru seperti audit akuntansi sosial dan sumber daya manusia mempertimbangkan fakta bahwa modal manusia dan harta berwujud

bersifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas dalam akuntansi sumber daya manusia.

Pada disiplin ilmu akuntansi, akuntansi sumber daya manusia mengacu pada definisi yang dikembangkan oleh Komite Asosiasi Akuntansi Amerika. Komite tersebut menggambarkan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan. Di lain pihak, Fredericksen dan Westphalen yang dikutip dari Arfan Ikhsan Lubis (2010) mengemukakan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah mengenai pengukuran nilai sumber daya manusia di dalam perusahaan, termasuk bagian-bagian laporan yang menggambarkan masalah-masalah, seperti biaya-biaya dan keuntungan-keuntungan dari pelatihan, perpindahan karyawan, ketidakhadiran, nilai dari pengetahuan karyawan, dan lain-lain.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010), pengertian “akuntansi sumber daya manusia” berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, memilih, menyewa, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aset manusia. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap nilai ekonomi dari manusia bagi organisasi. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia berarti mengukur investasi yang dibuat oleh

organisasi dalam manusia, biaya untuk mengganti orang-orang tersebut dan nilai dari manusia bagi perusahaan.

Istilah akuntansi sumber daya manusia sebaiknya tidak hanya dipandang secara harfiah karena istilah tersebut juga memiliki arti simbolis. Akuntansi sumber daya manusia bukan hanya suatu sistem untuk mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi, melainkan juga suatu cara berpikir mengenai manajemen manusia. Akuntansi sumber daya manusia memandang manusia sebagai sumber daya organisasional yang berharga.

Berbeda dengan perusahaan komersial, khususnya perseroan terbatas dan firma yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki modal cukup besar untuk memulai usaha, koperasi biasanya didirikan oleh sekumpulan orang dengan modal kecil, jadi dalam koperasi selalu ada unsur sosial maupun unsur ekonomi. Dikatakan memiliki unsur ekonomi karena sebagai sebuah badan usaha koperasi harus beroperasi layaknya perusahaan komersial. Dikatakan memiliki unsur sosial karena bertujuan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Secara umum, koperasi dipahami sebagai perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis.

Perbedaan antara koperasi dengan bentuk usaha lainnya tidak hanya terletak pada landasan dan asasnya, tetapi juga pada prinsip-prinsip

pengelolaan organisasi dan usaha yang dianutnya. Prinsip-prinsip pengelolaan koperasi merupakan penjabaran lebih lanjut dari asas kekeluargaan yang dianutnya. Prinsip-prinsip koperasi ini biasanya mengatur baik hubungan antara koperasi dengan para anggotanya, hubungan antara sesama anggota koperasi, pola kepengurusan organisasi koperasi serta mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh koperasi sebagai lembaga ekonomi yang berasas kekeluargaan. Selain itu, prinsip-prinsip koperasi biasanya juga mengatur pola pengelolaan usaha koperasi. Karena itu, secara lebih terinci prinsip-prinsip itu juga mengatur pola kepemilikan modal koperasi serta pola pembagian sisa hasil usahanya. (Rudianto 2010: 3)

Secara umum tujuan suatu koperasi didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan dan manfaat bagi para anggotanya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, setiap koperasi harus mampu menghasilkan sisa hasil usaha (SHU). Untuk dapat menghasilkan SHU, suatu koperasi harus memiliki produk yang dapat dijual kepada masyarakat dan anggota. Produk tersebut dapat berupa jasa, bahan baku, atau barang jadi yang siap dikonsumsi.

Untuk memiliki sumber daya yang dibutuhkan, koperasi dapat memperolehnya dari pemilik dalam bentuk setoran modal atau pinjaman dari kreditor. Sedangkan untuk memperoleh bahan baku yang akan diproses atau barang dagangan yang akan dijual, koperasi dapat memperolehnya dari produsen bahan tersebut atau dari supplier bahan atau barang dagangan. Jika

produk koperasi tersebut telah terjual kepada pelanggannya, maka koperasi akan dapat memperoleh SHU.

Sisa hasil usaha itu harus dilaporkan kepada pemerintah untuk dikenakan pajak penghasilan, serta kepada anggota koperasi untuk mengetahui bagian SHU yang menjadi hak anggota. Koperasi sebagai suatu organisasi ekonomi memiliki keharusan untuk berhubungan dengan pihak-pihak lain yang terkait dengan koperasi tersebut. Hubungan ini harus dilanjutkan dalam bentuk komunikasi bisnis sesuai dengan kebutuhan setiap pihak. Untuk berkomunikasi dengan semua pihak itulah dibutuhkan bahasa bisnis yang dapat dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terkait. Bahasa bisnis tersebut adalah akuntansi.

Berbagai permasalahan yang sedang dihadapi oleh Koperasi Primer UPN “Veteran” Jawa Timur adalah belum tercapainya aplikasi program keuangan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan, terbatasnya tenaga/karyawan tetap Primkop, kurangnya dukungan lembaga/satuan kerja dalam memberikan pekerjaan yang mampu dikerjakan Primkop, gaji karyawan dibawah UMR, dan terbatasnya modal kerja untuk operasional.

Pada dasarnya, dibutuhkan sistem pelaporan akuntansi sumber daya manusia di Koperasi Primer UPN “Veteran” Jawa Timur untuk mencoba mengetahui nilai dari sumber daya manusia yang dimiliki Koperasi Primer UPN “Veteran” Jawa Timur. Informasi mengenai biaya dan nilai sumber daya

manusia adalah perlu bagi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam berbagai aspek dari proses manajemen sumber daya manusia. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi atas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dapat digunakan manajemen dan investor dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul “PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI PRIMER UPN “VETERAN” JAWA TIMUR”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tadi, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut, “Bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Koperasi Primer UPN “Veteran” Jawa Timur?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai setelah penelitian dilaksanakan, adalah untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Koperasi Primer UPN “Veteran” Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Bagi Pengurus Koperasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mengenai bentuk pelaporan atas biaya-biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa di masa yang akan datang

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia serta pengalaman dalam hal meneliti.